

ABSTRACT

**EFFECT OF DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT
PERFORMANCE OF PARAMEDICS
(CASE STUDY OF REGENCY HOSPITAL ARIFIN ACHMAD
PEKANBARU)**

BY :

NURAFNI

Pembimbing I : Drs. Machasin, M.si

Pembimbing II : Rendra Wasnury, SE, MIB

This research aims to determine how the variables influence the discipline and work environments simultaneously and partially on the performance of non-nursing paramedical staff (case studies from hospitals Arifin Achmad Pekanbaru).

The population is non nursing paramedic Arifin Achmad Hospital Pekanbaru , amounting to 111 people , with a total sample of 53 people . Analysis of the data used is descriptive analysis , as it also uses the quantitative analysis using multiple linear regression with SPSS version 17:00.

From the results of the testing that has been done , simultaneous regression test (F-test) showed that the workplace environment discipline and simultaneously significant effect on the performance of non- nursing paramedics . The magnitude of the effect that the coefficient of determination (R²) by the two variables simultaneously on the dependent variable while the remaining 96.00 % 4.00 % influenced by other variables not examined in this study . Partial test results (t test) showed that Working Environment variables have the discipline and significant effect on the dependent variable performance paramedics non nursing.

Keyword : Discipline, Work Environment and Performance.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesehatan bagi masyarakat telah menjadi suatu kebutuhan yang utama. Kebutuhan yang dimaksud adalah kebutuhan untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang layak. Seiring dengan meningkatnya taraf hidup masyarakat, maka semakin meningkat pula tuntutan masyarakat akan nilai-nilai kesehatan. Hal ini menjadikan lembaga kesehatan dituntut untuk meningkatkan kualitas akan pelayanan jasa kesehatan yang lebih baik.

Masalah yang sering timbul di RSUD Arifin Achmad Pekanbaru menyangkut kinerja tenaga

paramedis non keperawatan berupa pelayanan tenaga paramedis non keperawatan yang meliputi penampilan, sikap dalam menjalankan pelayannya diantaranya mengenai: keterampilan, keramahan, disiplin, perhatian, tanggung jawab yang kurang dalam menangani pasien.

Berdasarkan hasil observasi peneliti sementara penurunan tingkat kinerja yang meliputi keramahan tenaga paramedis non keperawatan RSUD Arifin Achmad Pekanbaru terhadap pasien dapat di lihat dari data DP3 (Daftar Penilaian pelaksanaan Pekerjaan) tenaga paramedin non keperawatan RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.

Tabel 1.1 : Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) dari tahun 2008-2012

Tahun	Amat baik	Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	Jumlah Tenaga Paramedis Non Keperawatan (Orang)
2008	31	47	5	2	85
2009	34	40	12	4	90
2010	31	36	15	10	92
2011	35	40	13	12	100
2012	25	45	19	22	111

Sumber: RSUD Arifin Achmad Pekanbaru 2012

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai DP3 Tenaga Paramedis Non Keperawatan RSUD Arifin Achmad Pekanbaru cenderung mengalami penurunan tingkat kinerja dibuktikan dari semakin meningkatnya angka kurang baik dalam DP3 tenaga paramedis non keperawatan RSUD Arifin Achmad Pekanbaru dari tahun 2008-2012. Penurunan kinerja berdasarkan penilaian ini menjelaskan terdapat 22 orang tenaga paramedis non

keperawatan RSUD Arifin Achmad Pekanbaru yang tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dalam menangani pelayanan pasien yang ditugaskan kepadanya di tahun 2012.

Salah satu faktor penyebab turunnya kinerja tenaga paramedis non keperawatan dapat ditentukan oleh tingkat disiplin tenaga paramedis non keperawatan melalui jumlah absensi kehadiran. Penurunan tingkat kedisiplinan ini didukung dari data absensi tenaga paramedis non

keperawatan RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.

Tabel 1.2 : Jumlah dan Tingkat kehadiran tenaga paramedis non keperawatan RSUD Arifin Achmad Pekanbaru Tahun 2008-2012

Tahun	Jumlah Tenaga Paramedis Non Keperawatan	Jumlah Hari Kerja Dalam 1 Tahun	Jumlah Hari Kerja Seluruh Karyawan Dalam 1 Tahun	Tingkat Ketidakhadiran Seluruh Karyawan Dalam 1 Tahun	Persentase (%)
2008	85	290	24650	3520	14
2009	90	290	26100	4050	15
2010	92	290	26680	4795	17
2011	100	290	29000	5590	19
2012	111	290	32190	7321	22
Rata-Rata Pertahun		290	138620	22695	17%

Sumber: RSUD Arifin Achmad Pekanbaru 2012

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa dari tahun ke tahun tingkat kehadiran tenaga paramedis non keperawatan mengalami penurunan, hal ini menunjukkan bahwa tenaga paramedis non keperawatan belum mampu memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Persentase ketidakhadiran tenaga paramedis non keperawatan dari tahun 2008-2012 berkisar antara 14-22 %. Tingkat ketidakhadiran terbesar terdapat pada tahun 2012. Hal ini disebabkan tidak adanya kebijakan mengenai sanksi yang diberikan dalam rangka penertiban disiplin bagi tenaga paramedis non keperawatan.

Berdasarkan informasi yang penulis peroleh dari RSUD Arifin Achmad Pekanbaru terdapat hal-hal yang kurang sesuai terkait dengan lingkungan kerja, seperti :

1. Dari lingkungan fisiknya masih terlihat kurang ideal karena kebersihan ruangan masih kurang.
2. Banyaknya tenaga paramedis non keperawatan yang bercerita ketika jam kerja dan keluar

masuk ruangan ketika tenaga paramedis non keperawatan yang lainnya bekerja.

3. sering terjadi *miss communication* sesama karyawan. Kemudian adanya kesenjangan status sosial seperti contoh tidak saling mengenalnya antara satu divisi dengan divisi lainnya, tenaga paramedis non keperawatan yang lebih lama bekerja cenderung kurang ramah terhadap karyawan baru.
4. Latar belakang pendidikan yang terjadi antara sesama karyawan seperti dalam hal memberikan promosi jabatan tenaga paramedis non keperawatan lulusan S1 lebih diutamakan dari lulusan DIII. Sehingga hal ini juga menyebabkan ketidaknyamanan dalam suasana bekerja yang mengakibatkan penurunan terhadap kedisiplinan tenaga paramedis non keperawatan tersebut.

Berdasarkan uraian-uraian diatas maka penulis merasa tertarik mengadakan penelitian pada RSUD

Arifin Achmad Pekanbaru yang berjudul *“Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Non Keperawatan RSUD Arifin Achmad Pekanbaru”*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja tenaga paramedis non keperawatan RSUD Arifin Achmad Pekanbaru?
- b. Bagaimana pengaruh kedisiplinan secara parsial terhadap kinerja tenaga paramedis non keperawatan RSUD Arifin Achmad Pekanbaru?
- c. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja tenaga paramedis non keperawatan RSUD Arifin Achmad Pekanbaru?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja tenaga paramedis non keperawatan RSUD Arifin Achmad Pekanbaru
- b. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan secara parsial terhadap kinerja tenaga paramedis non keperawatan RSUD Arifin Achmad Pekanbaru
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja tenaga paramedis non keperawatan RSUD Arifin Achmad Pekanbaru

1.3.2. Manfaat Penelitian

- a. Bagi RSUD Arifin Achmad Pekanbaru dapat dijadikan masukan berkaitan dengan kebijakan

mengenai cara meningkatkan kedisiplinan karyawan ditinjau dari sisi motivasi, dan lingkungan kerja.

b. Bagi pihak lain, dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi para peneliti yang tertarik untuk mengkaji permasalahan kinerja.

c. Bagi penulis sebagai sarana untuk menerapkan ilmu dilapangan sebagai bahan informasi bagi pihak lain yang bermaksud mengadakan penelitian dengan masalah yang sama

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya kepadanya.

(Mangkunegara, 2007 : 67)

Sedangkan menurut Wirawan (2009 : 5), menjelaskan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yaitu faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Menurut Malthis dan Jackson (2009), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu: 1) Kemampuan mereka, 2) Motivasi, 3) Dukungan yang diterima, 4) Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan 5) Hubungan mereka dengan

organisasi. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi..

2.1.3 Indikator Kinerja

Menurut Moeherino (2009 :166) terdapat enam indikator dari kinerja antara lain (1) Efektif, (2) Efisien, (3) Kualitas, (4) Ketepatan Waktu, (5) Produktivitas, (6) Keselamatan.

2.2 Kedisiplinan

2.2.1 Pengertian Kedisiplinan

Disiplin berasal dari bahasa latin “discipline” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Dari definisi tersebut jelas sekali bahwa arah dan tujuan disiplin pada dasarnya adalah “keharmonisan dan kewajaran” kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun non formal (Susilo, 2000 : 141).

2.2.2 Tipe-tipe Kedisiplinan

Ada tiga tipe kegiatan pendisiplinan yaitu preventif, korektif, dan progresif (Handoko, 2000 : 208-211)

a. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong para pekerja mengikuti atau mematuhi norma-norma atau aturan-aturan sehingga pelanggaran tidak terjadi. Tujuannya adalah untuk mempertinggi kesadaran pekerja tentang kebijaksanaan dan peraturan pengalangan kerjanya.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan mencoba untuk

menghindari pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*discipline action*). Sebagai contoh, tindakan pendisiplinan bias berupa peringatan atau *scoring*. Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, berupa sifat mendidik dan mengoreksi bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah.

c. Disiplin progresif

Perusahaan biasa menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresif, yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

2.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Fhatoni Indikator disiplin kerja ada 8 yaitu: 1) Tujuan dan kemampuan, 2) Teladan pimpinan, 3) Balas jasa, 4) Keadilan, 5) Waskat, 6) Sanksi hukuman, 7) Ketegasan, 8) Hubungan Kemanusiaan

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan semua tugas yang diberikan kepadanya (Nitisemito, 2002 :193).

2.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2001)

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut (Sunyoto 2012) :

- a) Hubungan Karyawan, b) Tingkat Kebisingan, c) Peraturan Kerja, d) Penerangan, e) Sirkulasi Udara, f) Keamanan.

1.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas dan bertitik tolak pada permasalahan yang ada, maka penulis dapat membuat hipotesis sebagai berikut :

Diduga kedisiplinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga Paramedis non keperawatan pada RSUD Arifin Achmad.

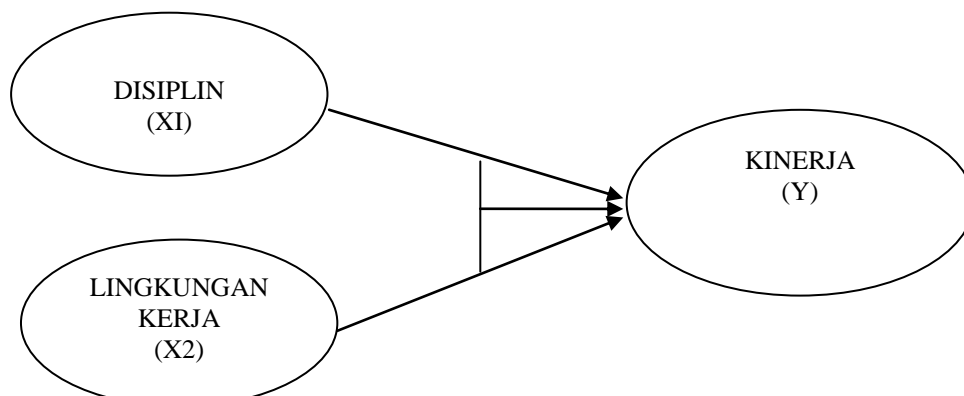
a. Diduga kedisiplinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga Paramedis non keperawatan pada RSUD Arifin Achmad.

b. Diduga kedisiplinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja tenaga Paramedis non keperawatan pada RSUD Arifin Achmad. Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja tenaga Paramedis non keperawatan pada RSUD Arifin Achmad.

1.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan variable independen yang dalam penelitian ini meliputi *Disiplin(X1)*, *Lingkungan Kerja(X2)*, terhadap variabel dependen yaitu Kinerja(Y).

Gambar 1: Skema Kerangka Paradigma Penelitian



Sumber : Notoatmojo (2003:163) dan Hasibuan (2001:64)

1.7 Variabel Penelitian

Adapun variabel yang dianalisa dalam penelitian ini adalah :

Variabel terikat : Kinerja (Y)

Variabel bebas :- Disiplin (X₁)

-

- Lingkungan kerja
(X₂)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam menyusun skripsi ini, penulis mengadakan penelitian di RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.

3.2 Jenis Data Dan Sumber Data

Sedangkan sumber data yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah:

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian seperti jawaban responden atau kuesioner yang diberikan dan data lain yang berhubungan dengan penelitian.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari laporan-laporan tertulis serta informasi tentang keadaan rumah sakit ataupun pihak terkait.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner.

b. Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

c. Wawancara merupakan cara pengumpulan data dengan jalan melakukan komunikasi dan tatap muka langsung melalui proses tanya jawab kepada narasumber atau responden terpilih.

3.4 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah 111 tenaga paramedis non keperawatan RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dianggap bisa mewakili populasi (jumlahnya lebih sedikit dari populasi). Ukuran sampel ditentukan dengan rumus Slovin dalam Umar (2011 : 78), yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N_e^2}$$

Ket:

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

E = Persen kelonggaran

ketidakteelitian karena kesalahan pengambilansampel yang masih dapat ditelorir atau diinginkan Sampel Penelitian

$$n = \frac{111}{1 + 111(0.01)} = 52,60(53 \text{ orang})$$

Sampel yang diperoleh dengan rumus slovin adalah 53 orang dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 3.1. Tabel Populasi dan Sampel

No	Nama Bagian	Jumlah Pegawai	Nilai Sample fraction (f)	Sampel yang diambil
1.	Farmasi	10	0,090	5
2.	Gizi	10	0,090	5
3.	Rontgent	12	0,109	5
4.	Analisis	13	0,117	6
5.	Kesehatan Lingkungan	12	0,108	5
6.	Fisioterapi	17	0,153	9
7.	SMAK	14	0,126	7
8.	SAA	23	0,207	11
Jumlah		111	1,00	53

3.5 Analisis Data

3.5.1 Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga paramedis non keperawatan RSUD Arifin Achmad Pekanbaru digunakan analisis regresi berganda sebagai berikut : (Hasan, 2002 : 117).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X₁ = Disiplin

X₂ = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

3.5.2 Pengujian Hipotesis

3.5.2.1 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefien determinasi (R²) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Semakin besar nilai koefisiensi determinasi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependent.

3.5.2.2 Uji F

Untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi dan lingkungan

kerja terhadap produktivitas karyawan secara simultan digunakan uji F. Kriteria pengujiannya yaitu :

- Jika nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (Disiplin dan Lingkungan Kerja) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja)
- Jika nilai F hitung lebih kecil dari pada F tabel ($F_{hitung} < F_{tabel}$) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (Disiplin dan Lingkungan Kerja) secara bersama-sama tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja).

3.5.2.3 Uji t

Untuk menguji signifikansi pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga paramedis non keperawatan secara parsial digunakan uji t . Kriteria pengujiannya yaitu :

- Jika t hitung lebih besar dari pada t tabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas (Disiplin dan Lingkungan Kerja) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja).
- Jika t hitung lebih kecil dari pada t tabel ($t_{hitung} < t_{tabel}$) hal ini

menunjukkan bahwa variabel bebas (Disiplin dan Lingkungan Kerja) tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja).

Selanjutnya untuk pengolahan data hasil dari kuisioner penulis menggunakan program Statistic Product and Service Solution (SPSS VERSI 17.00), karena semua jawaban yang diberikan responden bersifat kualitatif maka keperluan ini jawaban yang bersifat kualitatif tersebut diberi skala sehingga

menjadi data-data yang bersifat kuantitatif, kategori yang berdasarkan skala ordinal, dimana responden untuk menjawab pernyataan dengan nilai jawaban seperti dibawah ini :

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{5}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Tabel 3.1 Interval Rata-Rata pernyataan jumlah Responden

Interval	Kategori
4,20 – 5,00	Sangat Baik
3,40 – 4,19	Baik
2,60 – 3,39	Cukup Baik
1,80 – 2,59	Kurang Baik
1,00 – 1,79	Sangat Kurang Baik

3.5.3 Uji Validitas dan Realiabilitas

3.5.3.1 Uji Validitas

Validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur. Paling tidak yang dapat kita lakukan dalam menetapkan validitas suatu instrumen pengukuran adalah menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh

dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran. Umar (2011 : 59)

Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu sistem pernyataan.

- Bila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, berarti item pernyataan valid
- Bila $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, berarti item pernyataan tidak valid

Nilai r_{hitung} diambil dari output SPSS *Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item-Total Correlation*.

Tabel 5.8 : Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	R_{Hitung}	R_{Tabel}	Keterangan
Disiplin (X1)	1	0,370	0,27	Valid
	2	0,994	0,27	Valid
	3	0,994	0,27	Valid
	4	0,994	0,27	Valid
	5	0,994	0,27	Valid
	6	0,994	0,27	Valid
	7	0,994	0,27	Valid

	8	0,994	0,27	Valid
<i>Lingkungan Kerja</i> (X2)	1	0,710	0,27	Valid
	2	0,678	0,27	Valid
	3	0,557	0,27	Valid
	4	0,636	0,27	Valid
	5	0,660	0,27	Valid
	6	0,753	0,27	Valid
<i>Kinerja</i> (Y)	1	0,930	0,27	Valid
	2	0,515	0,27	Valid
	3	0,930	0,27	Valid
	4	0,930	0,27	Valid
	5	0,515	0,27	Valid
	6	0,930	0,27	Valid

Diketahui nilai r_{tabel} dengan jumlah responden 53 adalah 0,27 (taraf signifikansi 5 % untuk uji dua arah). Dari tabel 5.8 diatas dilihat bahwa nilai r_{hitung} keseluruhan indikator yang di uji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r_{tabel} . Karena keseluruhan nilai r_{hitung} semua indikator yang di uji lebih besar daripada nilai r_{tabel} yaitu keseluruhan indikator yang diuji bernilai positif dan lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu $\geq 0,27$. Maka dapat

diambil kesimpulan bahwa semua butir indikator dalam penelitian ini dinyatakan valid.

3.5.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Umar (2011 : 58) uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pernyataan didalam kuisioner.

Tabel 5.9 : Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Ketentuan	Keterangan
<i>Disiplin</i>	0, .981	0,60	Reliabilitas
<i>Lingkungan Kerja</i>	0, .863	0,60	Reliabilitas
<i>Kinerja</i>	0, .929	0,60	Reliabilitas

Sumber: Data olahan

3.5.4 Uji Asumsi Klasik

3.5.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Uji normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian *parametric-test* (uji

parametrik) adalah data harus memiliki distribusi normal (atau berdistribusi normal) Sarjono & Winda (2011 : 53)

3.5.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan diantara variabel bebas memiliki masalah multikorelasi (gejala multikolinieritas) atau tidak. Multikorelasi adalah korelasi yang sangat tinggi atau sangat rendah yang terjadi pada hubungan di antara

variabel bebas. Uji multikorelasi perlu dilakukan jika jumlah variabel independen (variabel bebas) lebih dari satu. Wijaya (2009 : 119) dalam Sarjono & Winda (2012 : 70)

3.5.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan/ observasi. Ada beberapa cara untuk mendeteksi atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat *scatterplot* serta melalui/ menggunakan uji *gletjer*, uji

Tabel 5.11 : Koefisien Determinasi

park, dan uji *white*. Uji heteroskedastisitas yang paling sering digunakan adalah uji *scatterplot*. Wijaya (2009 : 124) dalam Sarjono & Winda (2012 : 66)

5.4 Pengujian Hipotesis

5.4.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebagai berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977 ^a	.954	.952	.17374

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN , DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA

5.4.2 Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan uji regresi yang dilakukan, diperoleh nilai koefisien

korelasi dan regresi sebagai berikut:

Tabel 5.12 : Hasil Uji Regresi Simultan

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	31.028	2	15.514	513.972	.000 ^a
Residual	1.509	50	.030		
Total	32.537	52			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN , DISIPLIN

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	31.028	2	15.514	513.972	.000 ^a
Residual	1.509	50	.030		
Total	32.537	52			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN , DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan

Dari Tabel hasil perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa F hitung sebesar 513.972 dan F tabel dapat diperoleh sebagai berikut :

$F_{Tabel} = n - k - 1 ; k$

$F_{Tabel} = 53 - 2 - 1 ; 2$

$F_{Tabel} = 50 ; 2$ (lihat tabel F signifikan 5% dengan dfl = 2 dan df2 = 50)

$F_{Tabel} = 3,180$

Dari hasil perhitungan F tabel di atas, dapat diketahui bahwa F

5.4.3 Uji t (Uji Parsial)

Berdasarkan pengujian regresi yang

hitung > F tabel yaitu $513.972 > 3,180$ dan signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kedua variabel bebas yaitu disiplin dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja tenaga paramedis non keperawatan RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.

dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.13 Hasil Uji Regresi Parsial

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.247	.102		2.433	.019
DISIPLIN	.735	.048	.807	15.407	.000
LINGKUNGAN	.225	.059	.200	3.827	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari Tabel 5.13 di atas, dapat dilihat nilai t hitung dari masing-masing variabel bebas, yaitu disiplin dan lingkungan kerja. Selain itu, t tabel dapat diketahui dengan perhitungan berikut.

$$\begin{aligned}
 t \text{ tabel} &= \alpha/2, n - k - 1 \\
 &= 0,05/2 ; 53 - 2 - 1 \\
 &= 0,025; 50 \\
 &= 2,008
 \end{aligned}$$

Dari tabel 5.13 diatas dapat kita lihat Persamaan tersebut dapat dijelaskan secara terperinci pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga paramedis non keperawatan yaitu:

1. Variabel X1 (Disiplin) yaitu $15,407 > 2,008$ dan signifikan $0,000 < 005$. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga paramedis non keperawatan RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.
2. Variabel X2 (Lingkungan) yaitu $3,827 > 2,008$ dan

signifikan $0,000 < 005$. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Lingkungan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga paramedis non keperawatan RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.

5.6 Pembahasan

5.6.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Non Keperawatan

Berdasarkan hasil kuesioner kedisiplinan mengenai tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman hubungan kemanusiaan, tanggapan karyawan mendapat rata – rata keseluruhan sebesar 3,80 yang tergolong kategori baik. Hal ini menandakan bahwa kedisiplinan tergolong baik.

Hipotesis yang menyatakan “diduga kedisiplinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja tenaga Paramedis non keperawatan pada

RSUD Arifin Achmad Pekanbaru”, dapat diterima. Dimana kedisiplinan memiliki pengaruh sebesar 73.50 persen yang artinya kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga paramedis non keperawatan RSUD Arifin Achmad Pekanbaru. Sesuai dengan pendapat Fathoni (2006:127) yang menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, pimpinan rumah sakit perlu meningkatkan disiplinnya karena secara konseptual Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselerasan antara hak dan kewajiban tenaga paramedis non keperawatan.

Hal ini telah dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Suprayitno (2007) yang berjudul Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan DPU-LLAJ Karanganyar. Hasil penelitiannya menunjukkan variabel disiplin kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang di tunjukan nilai signifikan sebesar 0,016 terhadap kinerja karyawan DPU-LLAJ Karanganyar. Penelitian lain juga dilakukan oleh Dwika Ellien Novitasari (2012) yang menyimpulkan bahwa kedisiplinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana variabel disiplin dengan nilai $t_{hitung}(2,19) > t_{tabel}(1,994)$.

5.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Non Keperawatan

Berdasarkan hasil kuesioner lingkungan kerja mengenai hubungan karyawan, tingkat kebisingan, peraturan kerja, penerangan, sirkulasi udara, keamanan mendapat rata – rata keseluruhan sebesar 3,92 yang tergolong kategori baik. Hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja tergolong baik.

Hipotesis yang menyatakan “Diduga lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja tenaga Paramedis non keperawatan pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru”, dapat diterima. Dimana lingkungan kerja berpengaruh sebesar 22.50 persen yang artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga paramedis non keperawatan RSUD Arifin Achmad Pekanbaru. Sesuai dengan pendapat Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku karyawan. Untuk itu pihak rumah sakit harus bisa menciptakan lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Ikke Puspita Sari (2011) yang berjudul Pengaruh motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. daya guna teknik semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. daya guna teknik semarang sebesar 80,9% dan 19,1% dipengaruhi oleh variabel lain. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Ahmad Taufiq (2013) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif sebesar 0,169 terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Variabel Disiplin dan Lingkungan Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Non Keperawatan RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.
2. Variabel Disiplin secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan (bermakna) terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Non Keperawatan RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.
3. Variabel Lingkungan Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Non Keperawatan RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan, diperoleh saran penelitian sebagai berikut :

1. Disiplin dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Non Keperawatan, hal ini seharusnya menjadi perhatian rumah sakit guna meningkatkan Kinerja Tenaga Paramedis Non Keperawatan.
2. Dalam rangka meningkatkan Kinerja Tenaga Paramedis Non Keperawatan, maka kebijakan dibidang disiplin pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru perlu ditingkatkan dengan

memperhatikan Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi Hukuman, Ketegasan, Hubungan Kemanusiaan.

3. Rumah sakit harus memperhatikan Lingkungan Kerja Paramedis Non Keperawatan agar merasa nyaman saat bekerja dengan memperhatikan Hubungan Karyawan, Tingkat Kebisingan, Peraturan Kerja, Penerangan, Sirkulasi Udara, ruang gerak yang diperlukan dan Keamanan kerja sehingga mereka merasa seperti berada pada rumah mereka sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T.Hani. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja RosdaKarya, Bandung.
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Sedarmayanty, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya*
- Sinungan, Muchdarsyah. 2000. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III*, STIE YKPN, Yogyakarta.

- Umar, Husein. 2006. *Performance Appraisal*, Rajawali, Yogyakarta.
- Winda, dan Sarjono. 2011. *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset*. Jakarta : Salemba Empat
- Taufiq, ahmad, 2013. *Analisis pengaruh kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada CV Qirana furniture jepara*. Fakultas Ekonomi Universitas Seamarang.
- H.P, Priambodo Yanuar, 2012. *Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kkinerja karyawan di PT. Maju jaya logistic semarang*. Fakultas Ekonomi Universitas Seamarang.
- PuspitaSari, Ikke, 2011. *Pengaruh motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. daya guna teknik semarang*. Fakultas Ekonomi Universitas Seamarang.
- Suprayitno, 2007. *Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan DPU-LLAJ Karanganyar*. Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
- Zuhriana, 2012. *Faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di unit rawat inap rumah sakit umum daerah (RSUD) Bula kabupaten seram bagian timur*.
- Novitasari, Dwika Ellien, 2012. *Pengaruh motivasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Di dinas perindustrian dan perdagangan provinsi jawa tengah)*. Universitas Semarang.